

На правах рукописи



МУРОМЦЕВА ЕЛЕНА ЮРЬЕВНА

**СОЦИОСТРУКТУРНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ
РЕГУЛЯТИВНО-КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ
НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА
(на примере санаторно-курортного комплекса)**

22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Ставрополь – 2006

Работа выполнена в ГОУ ВПО «Северо-Кавказский государственный технический университет»

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Свечников Владимир Павлович

Официальные оппоненты: доктор философских наук, профессор
Радовель Михаил Рувинovich
кандидат социологических наук, доцент
Лежебоков Андрей Александрович

Ведущая организация: Кубанский государственный университет

Защита диссертации состоится 18 декабря 2006 г. в 10.00 часов на заседании диссертационного Совета Д 212.245.04 в Северо-Кавказском государственном техническом университете по адресу: 355029, Ставрополь, проспект Кулакова, 2, ауд. 433.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Северо-Кавказского государственного технического университета по адресу: 355029, Ставрополь, проспект Кулакова, 2.

Авторсферат разослан «14» ноября 2006 года

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор философских наук, профессор



Ю.Н. Соколов

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования. В условиях рыночных отношений и конкуренции жизнеобеспеченность населения во многом определяется состоянием рынка труда, который по своей сути является связующим звеном между трудоспособными людьми, ищущими работу, и производственными организациями, учреждениями и предприятиями – работодателями. Жизнь подтверждает как очевидное: современные прогрессирующие производства нуждаются в высококвалифицированных профессиональных работников, приток которых может рационально обеспечивать кадровые потребности производства через рынок труда, что актуализирует исследование социологических детерминант этого процесса.

Кадровые процессы на рынке труда при этом могут протекать неупорядоченно, что, с одной стороны, снижает эффективность работы организаций, а с другой - создает соответствующие препятствия к свободному выбору деятельности людей. При росте численности современных городов, образовании мегаполисов и возникающих противоречиях между наемными работниками и работодателями с необходимостью возникает потребность в контроле и регуляции процессов на рынке труда; во многом это связано с созданием различных служб по трудоустройству и обучению свободных работников, включая элементы государственного контроля и регуляции. Становится понятным, что рынок труда как социальный институт, нуждается сегодня, как никогда ранее в социологическом осмыслении и научном обосновании.

Процессы, происходящие на рынке труда, в современных условиях оказывают значительное влияние не только на экономическую, но и на социальную жизнь людей. Если ранее эти процессы освещались в основном экономистами, то сейчас они стали привлекать к себе внимание социологов, психологов и философов. В связи с быстрыми изменениями в производительных силах общества, в структурах экономической, политической, социальной и духовной жизни людей накопилось немало проблем, связанных с состоянием рынка труда, регуляцией кадровыми процессами и с их влиянием на образ жизни людей. Все это потребовало обобщенных социологических исследований именно данной стороны общественного бытия индивидов. Социологи стали активно выявлять современные социальные связи и отношения, вести значительную работу по анализу новых социологических категорий, давать социологическую интерпретацию важнейших экономических понятий. Исследования в этом направлении становятся все более актуальными и современными.

Актуальность данной диссертационной работы усиливается сложностью и противоречивостью процессов и явлений в связи с утверждением в России новых экономических, политических и социальных отношений. В условиях трансформации в конце XX – начале XXI столетия сложилась неустойчивая ситуация на российском рынке труда. Возник ряд

социальных противоречий, обусловленных изменением форм собственности, социальной структуры, появлением безработных и др. Для характеристики сложившегося состояния требуются определенные социологические обобщения, которые не могут не затронуть вопросы детерминации регулятивно-кадровых процессов на региональном рынке труда.

Поскольку современное производство все в большей степени ориентируется на сферу традиционных и новых услуг, то особое внимание привлекает связь санаторно-курортных комплексов с условиями становления рынка труда в России. При этом оказываются важными теоретические и практические аспекты исследований по кадровым процессам, найму, отбору, расстановке кадров и их обучению, а также регулированию и контролю данных процессов, образующих во взаимосвязи с кадровыми процессами - системное единство. Таким образом, актуальным становится комплексное системное социологическое исследование рынка труда, кадровых процессов не только в стране, но и в организациях санаторно-курортного комплекса.

Степень научной разработанности проблемы. Проблемы рынка, рассмотренные в аспекте их обусловленности общественными отношениями трансформирующегося российского общества, являются одними из важнейших и поэтому привлекают к себе внимание не только со стороны отечественных, но и зарубежных ученых.

Рынок труда становится предметом междисциплинарного изучения.

Социологические исследования рынка труда как особого социального института, обладающего системообразующими функциями, представлены в работах Дикаревой А.А., Мирской М.И. Теличевой Е.Г. и др.¹ Красильникова М.Д. исследует мнение работодателей о современном состоянии рабочей силы и профессиональном образовании.² Анализом рынка труда в канадской социологии занимается Смит Майкл Р.³

Рынок труда как особый рынок, охватывающий способы, общественные механизмы и организации, позволяющие работополучателям найти нужную им работу, а работодателям нанять нужных им работников, выступает в настоящее время предметом исследования преимущественно экономической социологии.

Исследования изменений на рынке труда и кадровых процессов в большинстве своем относятся к области экономических и социально-экономических исследований, а также к работам по психологии труда. Теоретико-методологические исследования проводятся по отдельным компонентам современного рынка труда: организации и учреждения, потребляющие рабочую физическую и интеллектуальную силу;

¹ Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. - М.: Высшая школа, 1989 - 304 с.; Теличева Е.Г. Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося российского общества - Дис. канд. социол. наук. - Хабаровск, 2003.

² Красильникова М.Д. Работодатели о современном состоянии рабочей силы и профессиональном образовании // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2005. № 3. С. 59-69.

³ Смит Майкл Р. Анализ рынков труда в канадской социологии // Перевод Е.С. Фидри / Под ред. М.С. Добряковой, В.В. Радаева // Экономическая Социология. Том 4, № 5. - С. 95-117.

формирование технологии найма, отбора и расстановки кадров; человеческий ресурс (человеческий капитал); рыночные деньги - «движущая сила» наемных работников и работодателей; безработица и занятость населения и др.

Проблема регулирования процессов рынка труда, безработицы и занятости населения освещается в работах В.С.Буланова, Н.А.Волгина, Н.М.Воловской, Л.К.Плюснина, Г.Г.Руденко, М.В.Удальцовой, В.М.Энтрокова и многих др.⁴

Различные аспекты по найму, отбору, расстановке кадров, их обучению, связи с общественностью, деловой оценки, регулирования кадровыми процессами организаций рассматриваются в работах Т.Ю.Базарова, И.Б.Дураковой, П.В.Журавлева, А.Я.Кибанова, Т.А.Комисаровой, М.Н.Кулапова, П.Мучински, Ю.Г.Одегова, С.А.Сухарева, А.Н.Чумикова и др.⁵

Для анализа сложившейся практики технологии, регуляции и управления персоналом организаций санаторно-курортного комплекса, разработки рекомендаций по оптимизации данной деятельности поучительны выводы, которые сформулировали специалисты по изучению социологии управления, социальной технологии, социальному проектированию Д.Гибсон, Д.Даннели, П.В.Журавлев, Д.М.Иванцевич, А.И. Кравченко, Н.С.Пряжников, Е.Ю.Пряжникова и др.⁶

Проблема управленческих кадров в российском бизнесе и организационные управленческие патологии рассматривают В.И.Герчиков, Т.И.Заславская, А.И.Пригожин и др.⁷

⁴ Буланов В. С. Особенности воспроизводства рабочей силы в условиях формирования рыночных отношений. - М.: Луч, 1993.; Волгин Н.А. Социальная политика. - М.: Экзамен, 2002. - 453 с.; Удальцова М.В., Воловская Н.М., Плюснин Л.К. Четыре слагаемых занятости: личность, мотивация, доходы, мобильность // Социологические исследования, № 7, 2005. - С. 43; Руденко Г.Г. Муртозаев Б.Ч. Формирование рынков труда. - М.: Экзамен 2004 - 416 с.; Энтроков В.М. Региональные сдвиги в занятости населения Ставропольского края при переходе к рынку // Автореферат диссертации, М.: 2000, 76 с.

⁵ Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. - М.: НИК гос. службы, 1996; Базаров Т.Ю., Ермин Б.Л. Управление персоналом. - М.: ЮИПТИ, 1998 - 152 с.; Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. - М., Центр, 1998 - 160 с.; Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю. Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. - М.: Экзамен, 1999 - 576 с.; Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников // монография: М.: Изд-во Рос.экон.акад., Екатеринбург: Деловая книга, 1998. - 232 с.; Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация. Учебное пособие для студентов вузов. М.: Изд-во «Экзамен», 2003. - 336 с.; Комисарова Т.А. Управление человеческими ресурсами. - М.: Дело, 2002. - 312 с.; Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7-е изд. - СПб.: Питер, 2004. - 539 с.; Чумиков А.Н. Связь с общественностью. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Дело, 2001. - 296 с.

⁶ Гибсон Д., Иванцевич Д., Даннели Д. Организации: поведение, структура, процессы. - М., Инфра-М, 2000 - 662 с.; Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю. Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. - М.: Экзамен, 1999 - 576 с.; Кравченко А.И. Трудные организации. Структура. Функции. Поведение. - М.: Паука, 1991. - 196 с.; Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Издательский центр «Академия», 2004. - 480 с.

⁷ Герчиков В.И. Миссия организации и особенности политики управления // Управление персоналом, №12, 1999.; Заславская Т.И. Социальная структура современного российского общества // Общественные науки и современность № 2, 1997 - С.5-23.; Пригожин А.И. Организационные управленческие патологии // Общественные науки и современность. 1998, № 3. С. 16 - 23; Пригожин А.И. Современная социология организаций. - М.: Интерпракс, 1995 - 296 с.

Представления о человеческом капитале, социальном капитале, человеческом ресурсе развивали такие авторы, как П.Бурдьё, Г.Барт, Л.Вакан, Р.Вейд, Ю.А.Васильчук, С. Госад, Р.Инглехарт, Дж. Коулман, Г.Лури, Ж.Нахачет, Д.Нок, В.В.Радаев, Л.В.Стрельникова, Н.Е.Тихонова, П.Н.Шихирев, О.И.Шкаратаи и др.⁸

И.Мачеринскене, Р.Минкуте-Генриксон, Ж.Симанавичене предложили определенную методологию исследования социального капитала организации.⁹

Демографический аспект в человеческих ресурсах рассматривается в работах А.С.Акопяна, М. Брука, С.П.Капицы, М.Н. Руткевича и др.¹⁰

Социально-групповая структура общества и социально-демографический потенциал исследовался Т.И.Заславской.¹¹

Социальные функции денег и денежное выражение потребностей исследовали Ю.А.Васильчук, Н.Н.Зарубина, В.Зелизер, В.Л.Иноземцев и др.¹²

Отдельные аспекты взаимосвязей работодателей и высших учебных заведений как субъектов в системе отношений рынка труда рассматриваются

⁸ Bourdieu P. The Forms of Capital // Handbook of Theory and Research for Sociology of Education. New York, 1986; Bourdieu P. Forms of Capital // The Sociology of Economic Life. Boulder, 2001; Бурдьё П. Практический смысл. СПб. 2001; Coleman J. Social Capital in the Creation of Human Capital // American Journal of Sociology. 1996. Vol. 94. Supplement; Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001, № 3.; Bourdieu P. The Forms of Capital // Handbook of Theory and Research for Sociology of Education. New York, 1986; Bourdieu P., Wacquant L. An Invitation to Reflexive Sociology. Chicago, 1992.; Burt R. Structural Holes: The Social Structure of Competition. Cambridge (Mass.), 1992.; Wade R. Governing the Market: Economic Theory and the Role of Government in East Asian Industrialization, New Jersey, 1990.; Васильчук Ю.А. Социальное развитие человека в XX веке. Фактор денег // Общественные науки и современность. 2001, № 4. С. 5-30.; Inglehart R. Modernization and Post-Modernization : Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies. New Jersey, 1997.; Inglehart R. Culture Shift in Advanced Industrial Society. New Jersey, 1990.; Coleman J.S. The Foundations of Social Theory. Cambridge (Mass.). 1990.; Loury G. A Dynamic Theory of Racial Income Differences // Women, Minorities, and Employment Discrimination. Lexington, 1998.; Nachapiet J., Ghoshal S. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organization Advantage // Academy of Management Review. 1998. Vol. 23.; Knoke D. Insensitive in Collective Action Organization // American Sociological Review. 1998. № 5.; Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их кооперация // Общественные науки и современность. 2003, № 2. С. 5-16.; Стрельникова Л.В. Социальный капитал: типология зарубежных подходов // Общественные науки и современность. 2003, № 2. - С. 33-41; Тихонова Н.Е. Бюрократия: часть общества или его контрагент? // Социологические исследования № 3, 2006.; Шихирев П.Н. Природа социального капитала: социально-психологический подход // Общественные науки и современность. 2003, № 2. С. 17-32.; Шкаратаи О.И., Тихонова Н.Е., Тихонова Е.И. Потенциал человеческих ресурсов // Общественные науки и современность. 1995.; Шкаратаи О.И. Русская культура труда и управления // Общественные науки и современность. 2003, № 1. С. 30 – 54.

⁹ Мачеринскене И., Минкуте-Генриксон Р., Симанавичене Ж. Социальный капитал организации: методология исследования // Социологические исследования. 2006, № 3. С. 29 – 39.

¹⁰ Брук И.С. Население мира. - М.: Наука, 1981 – 880 с.; Капица С.П. Рост населения Земли и будущее цивилизации // Общественные науки и современность. 2003, № 3. С. 128 – 146.; Капица С.П. Теория роста населения Земли. Очерк принципа демографического императива // Математическое моделирование. М.: 1997.; Руткевич М.Н. Социология образования молодежи. - М., 2002

¹¹ Заславская Т.И. Авангард российской деловой общности: гендерный аспект // Социологические исследования. 2006, № 4 (264). С. 26 – 37.

¹² Васильчук Ю.А. Социальное развитие человека в XX веке. Фактор денег // Общественные науки и современность. 2001, № 4. С. 5-30.; Зарубина Н.Н. Деньги в социальной коммуникации // Социологические исследования №6, 2006.; Зелизер В. Социальное значение денег. - М.: Дом интеллектуальной книги, ГУ ВШГЭ, 2002.; Иноземцев В.Л. На перепутье: Россия и мировой системе XXI века // Общественные науки и современность. 2002, № 4. С. 101-112.

в работах Е.М.Аврамовой, Ю.Б.Верпаховской, В.В.Выборновой, Е.А.Дунаевой, Г.Б.Кораблева и др.¹³

Особенностью указанных работ является то, что большинство исследователей берут в расчет лишь отдельные аспекты проблемы рынка труда, кадровых процессов, их социальной значимости, при этом явно недостает целостного системного социологического исследования, касающегося социально-структурных детерминант кадровых процессов и процессов их регуляции в условиях трансформации российского общества.

Актуальность, теоретическая и практическая значимость, недостаточная разработанность обозначенных выше вопросов, позволили сформулировать **проблему исследования**, которая состоит в необходимости разработки системы социоструктурных показателей анализа кадровых процессов и процессов кадровой регуляции рынка труда.

Объектом исследования выступают социоструктурные детерминанты регулятивно-кадровых процессов на российском рынке труда в структуре санаторно-курортного комплекса.

Предмет исследования социально-структурная обусловленность регулятивно-кадровых процессов и их влияние на современный рынок труда.

Цель диссертационного исследования состоит в системном социологическом анализе социоструктурных детерминант регулятивно-кадровых процессов на современном российском рынке труда и выявлении специфических характеристик их действия в организациях санаторно-курортного комплекса.

Для достижения поставленной цели исследования требуется решить следующие задачи:

- дать социологическую интерпретацию изменений социоструктурных детерминант на современном рынке труда;
- выявить основной социоструктурный критерий изменений в системе регулятивно-кадровых процессов на российском рынке труда;
- проанализировать специфику регулятивно-кадровых процессов в современных социальных организациях;
- изучить человеческие ресурсы и их параметры, показать их влияние на стабилизацию рынка труда;
- провести социологический анализ социоструктурных детерминант регулятивно-кадровых процессов в организациях регионального санаторно-курортного комплекса;
- исследовать регулятивно-кадровые процессы и специфику кадровой политики в организациях санаторно-курортного комплекса эколого-курортного региона Кавказских Минеральных Вод.

¹³ Аврамова Е.М., Ю.Б.Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования., № 4, 2006.; Выборнова В.В. Учебный процесс и ценностные ориентации студентов 2-го курса дневного отделения Финансовой Академии. Социол. Анализ. Информационно-анализ. Бюллетень кафедры социологии. № 9. М., 2000.; Выборнова В.В., Дунаева Е.А. Актуализация проблем профессионального самоопределения молодежи // Социологические исследования., 2006, № 4. С.99-105.; Кораблева Г.Б. Об институциональном подходе к исследованию связи профессии и образования // Социологические исследования., № 6, 2000 – С. 48

Основная гипотеза исследования: социально-структурные особенности рынка труда являются основными детерминантами регулятивно-кадровых процессов в современном российском обществе.

Гипотеза – следствие: система взаимоотношений социоструктурных компонентов в балансе спроса и предложения на рынке труда является динамической детерминацией происходящих регулятивно-кадровых процессов.

Теоретико-методологические основы исследования. При выявлении и анализе социоструктурных детерминант изменений на рынке труда в диссертационном исследовании использованы методологические принципы и постулаты структурно-функционального подхода, а также современного системного подхода, позволивших дать анализ регулятивно-кадровым процессам на региональном рынке труда во взаимосвязи всех его основных компонентов.

Методологическую и теоретическую основы работы составляют логические правила и принципы; общие и частные социологические принципы и методы, многие апробированные методы социологии социальных изменений, социологии труда и управления; философские принципы всеобщей взаимосвязи явлений.

Эмпирическую базу исследования составили:

- анализ научных периодических изданий по исследуемой проблеме;
- вторичный анализ социологической информации;
- анализ статистических данных, характеризующих состояние рынка труда;

- комплексное социологическое исследование «Контроль и регуляция кадровых процессов в организациях санаторно-курортного комплекса», проведенное в марте-апреле 2005 года и включающее: документально-статистический анализ материалов, относящихся к деятельности организаций санаторно-курортного комплекса и региональных служб занятости; изучение системы нормативно-правовых актов, относящихся к проблеме управления персоналом и трудовым отношениям, принятых на федеральном, региональном и территориальном уровнях; контент-анализ региональных средств массовой информации (4-х изданий): объявлений о вакансиях в организациях санаторно-курортного комплекса эколого-курортного региона Кавказских Минеральных Вод; интервью со специалистами служб кадров и административно-управленческими работниками организаций санаторно-курортного комплекса;

- методы математической обработки эмпирических данных;
- анализ социологической литературы;
- анализ эмпирической информации, полученной в процессе анкетного и экспертного опроса, проведенного по авторской методике.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- дана социологическая интерпретация соотношения понятий «потенциал человеческих ресурсов», «человеческий капитал», «социальный капитал»;

- проведена социологическая интерпретация и операционализация потенциала человеческих ресурсов как основного социоструктурного критерия изменений в системе регулятивно-кадровых процессов на рынке труда;

- представлена авторская концепция системы социально-структурных взаимоотношений на рынке труда;

- рассмотрены особенности становления современного рынка труда и регуляции кадровых процессов в России, связанных, с одной стороны, с изменениями культуры и ментальности населения, появлением явления наемного труда и наемной рабочей силы, с другой - с организационными управленческими патологиями и спецификой проявления микрополитики в организациях;

- исследованы особенности кадровых процессов и процессов их регуляции в организациях регионального санаторно-курортного комплекса.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Социоструктурные детерминанты изменений на рынке труда - это социально-структурная характеристика человеческого и социального капитала, состоящая из следующих критериев:

- демографические (уровень рождаемости, смертности, брачности, разводимости, половозрастная структура населения);
- экономические (структура региональной экономики, инфляционные процессы, формирование потребительского рынка, ценовая политика и т.д.);
- социальные (уровень качества и условий жизни, доходов населения, организация социальной защиты, развитие социальной инфраструктуры);
- организационно-технические (степень развития материально-технической базы регионального санаторно-курортного комплекса);
- административно-правовые (развитие законодательной базы, степень защиты трудовых и иных прав и свобод граждан);
- социально-этнические, особенно значимые для ставропольского регионального рынка труда (распределение населения по национальному признаку).

2. Потенциал человеческих ресурсов рассматривается как комплексный социоструктурный критерий изменений в системе регулятивно-кадровых процессов на рынке труда. Социоструктурные характеристики человеческого ресурса в данном критерии определяются показателями: демографической структуры населения; половозрастной структуры населения; социальной стратификации; структуры трудового потенциала, складывающейся из численности трудоспособных, занятых и безработных; социально-профессиональной структуры; уровня образования; уровня квалификации.

3. Система социально-структурных взаимоотношений на рынке труда, включает в себя следующие компоненты:

— потенциал человеческих ресурсов (представляющий количественные и качественные характеристики физической и интеллектуальной рабочей силы);

— организации и предприятия работодателей (потребляющие физические и интеллектуальные свойства наемных работников);

— денежный поток рынка труда (как денежное выражение потребностей и интересов наемных работников и работодателей).

4. Кадровые процессы найма, отбора, расстановки кадров, обучения, связи с общественностью, деловой оценки, а также процессы регулирования и контроля за данными кадровыми процессами в своем системном единстве могут быть обозначены как регулятивно-кадровые процессы. Главной системообразующей функцией рынка труда является поддержание стабильной рациональной и эффективной взаимосвязи потребностей и интересов трудоспособного населения с потребностями и интересами организаций и предприятий работодателей. Поэтому регуляция кадровых процессов должна происходить с соответствующей подготовкой и переподготовкой трудоспособного населения, увеличением потенциала человеческих ресурсов. Эффективная качественная подготовка возможна только благодаря согласованному контролю и регуляции со стороны служб трудоустройства, государства, структурных служб организаций и предприятий.

5. Формирование рынка труда в эколого-курортном регионе Кавказских Минеральных Вод происходит под воздействием внешних и внутренних факторов, влияющих на регулятивно-кадровые процессы и кадровую политику организаций санаторно-курортного комплекса. К ним относятся следующие факторы:

— региональные (локальные): уровень социальной инфраструктуры; тип воспроизводства человеческих и трудовых ресурсов; общее состояние рынка труда и регионального рынка труда;

— социально-экономические: сложившаяся экономическая система; приоритеты государства в области занятости; численность экономически активного населения, выявленная по итогам обследования населения по проблемам занятости, с учетом данных о занятых в экономике и безработных;

— внутриорганизационные: кадровая политика организации; тип кадровой стратегии организации; организационная культура; условия труда;

— индивидуальные: социально-демографические характеристики персонала; мотивационные установки; психологические факторы; общественно-правственная зрелость.

6. Состояние рынка труда и характер регулятивно-кадровых процессов зависят как от объективных, так и от субъективных факторов, проявляющихся в спросе и предложении. Успехи и неудачи во многом объясняются типом и уровнем управленческой и политической культуры руководящего корпуса отечественных организаций. Определенное влияние

оказывают организационные управленческие патологии и уровень правовой культуры. С другой стороны, существуют препятствия в реализации имеющегося потенциала человеческих ресурсов, обусловленные инертностью менталитета населения; у значительной части работников существует расхождение между желанием трудиться в условиях рынка и слабой реальной подготовленностью к функционированию в рыночных механизмах: функциональная неграмотность, отсутствие навыков жизни в условиях негарантированной занятости, неготовность к смене профессии, места жительства и т.д.

Теоретическая значимость работы. Теоретические положения и результаты диссертационного исследования могут быть применены в системе профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки кадров, преподавания дисциплин, связанных с социологией организаций, социологией труда, социальной stratификацией и мобильностью, предпринимательством и управлением, при преподавании целого комплекса дисциплин специальности «Социально-культурный сервис и туризм».

Практическая значимость работы состоит в том, что материалы данного исследования могут использоваться при разработке общеметодологических подходов в социологических исследованиях социальных организаций, на рынке труда и при регуляции кадровых процессов. Эмпирические результаты представляют материал, который может быть рекомендован для практической кадровой политики, организациям санаторно-курортного комплекса и использован в практической деятельности организаций всех форм собственности при наборе и отборе персонала в организации санаторно-курортного направления.

Апробация работы. Диссертация обсуждена на заседании кафедры философии Северо-Кавказского государственного технического университета и рекомендована к защите по специальности 22.00.04 - Социальная структура, социальные институты и процессы.

Основные положения и выводы диссертации изложены в 10 публикациях, общим объемом - 5,9 п.л. Теоретические положения, практические результаты, предложения и рекомендации, содержащиеся в диссертации излагались автором в статье Кадровые процессы в условиях современного рынка труда // Экономические исследования: анализ состояния и перспективы развития: монография (г. Воронеж, 2006), в статье Системный подход к анализу взаимосвязи субъективных и объективных факторов управления // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета (г. Ставрополь, 2006) - из перечня, утвержденного ВАК, а также в докладах и выступлениях на международных, всероссийских и вузовских конференциях, в том числе: Экология, курорты и туризм. Проблемы и перспективы. III Международная научно-практическая конференция (г. Пятигорск, 2004); Экология, управление и развитие курортно-рекреационных регионов: проблемы и перспективы. IV

Международная конференция (г. Пятигорск, 2005); Состояние и перспективы развития сервиса. Образование, управление, технологии: Всероссийская научно-практическая конференция (г. Самара, 2004); Проблемы исследования развития социально-культурного сервиса и туризма на КМВ: Научно-практический семинар преподавателей и студентов (г.Пятигорск, 2006).

Результаты исследования использовались при проведении лекционных и практических занятий в ГОУ ВПО «Московский государственный университет сервиса» (филиал в г. Пятигорске) и в Кавминводском институте сервиса (КМВИС) (филиал Южно-Российского государственного университета экономики и сервиса в г. Пятигорске.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, содержащих 5 параграфов, заключения, библиографического списка, включающего 141 наименование и 19 приложений. Текст диссертации содержит 36 таблиц и 9 графиков. Общий объем диссертации составляет 210 страниц.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во *«Введении»* обосновывается актуальность темы, характеризуется степень разработанности проблемы, определяются объект и предмет, формулируются цель, задачи и гипотеза исследования, раскрываются элементы научной новизны, излагаются положения, выносимые на защиту, рассматриваются теоретические и методологические основы исследования, освещаются его теоретическая и практическая значимость, дается характеристика методов исследования, указывается апробация работы.

Первая глава - *«Теоретико-методологические основания исследования социально-структурных факторов регулятивно-кадровых процессов на современном рынке труда»*, состоящая из трех параграфов, посвящена современным социологическим подходам к исследованию социально-структурной обусловленности изменений современного рынка труда, анализу социоструктурных критериев изменений в системе регулятивно-кадровых отношений на рынке труда, социологической интерпретации регулятивно-кадровых процессов и рассмотрению их специфики в современных социальных организациях.

В первом параграфе - *«Социологическая интерпретация социоструктурных детерминант изменений на современном рынке труда»* дан анализ социально-структурных факторов изменений на современном рынке труда, установлено, что применительно к кадровым процессам данные факторы выражаются в социоструктурных характеристиках человеческого ресурса.

Автором выделены следующие факторы изменений на рынке труда в современном обществе:

- социально-демографические (количество населения и его динамика, удельный вес экономически активного населения и его изменение, демографическая структура и ее динамика, миграционные потоки и т.д.);
- социально-экономические (уровень и качество жизни, качество предлагаемого труда и квалификация работников, развитие системы образования, здравоохранения, уровень социального обеспечения, мотивация труда и т.д.);
- социально-правовые (законы, регулирующие налогообложение, режим труда и отдыха, найма и увольнения, предпринимательская активность, банкротство и т.д.);
- организационно-экономические (структурные сдвиги в экономике, изменение организационно-правовых форм предприятий, уровень организации труда, производства и управления, организация структур занятости и социальной защиты, организация подготовки и переподготовки занятых, незанятых и высвобождаемых, организация новых и сохранение существующих рабочих мест и т.д.);
- организационно-политические (федеративное устройство страны, формирующее специфику отношений по воспроизводству рабочей силы и занятости между административными территориями).

Более детальная систематизация социально-структурных факторов, оказывающих влияние на формирование и функционирование рынка труда на федеральном уровне выглядит следующим образом:

- демографические (уровень рождаемости, смертности, половозрастная структура населения и т.д.);
- экономические (структура экономики, инфляционные процессы, формирование потребительского рынка, ценовая политика и т.д.);
- социальные (уровень качества и условий жизни, доходы населения, организация социальной защиты, развитие социальной инфраструктуры);
- организационно-технические (степень развития материально-технической базы производства);
- административно-правовые (развитие законодательной базы, степень защиты трудовых и иных прав и свобод граждан);
- социально-этнические, особенно значимые для ставропольского регионального рынка труда (распределение населения по национальному признаку).

Данные факторы оказывают влияние и на функционирование регионального рынка труда. Однако здесь преобладающим является положение территории, развитие и специализация основных отраслей региона, развитие территориальных и производственных комплексов.

Таким образом, основные социально-структурные детерминанты изменений на рынке труда, предполагающие количественные и качественные характеристики человеческого ресурса включают в себя следующие основные параметры: демографические параметры - численность и плотность населения, характер концентрации населения; половой и возрастной состав;

социальная стратификация; численность трудоспособных; количество занятых и безработных; уровень образования; характер профессионального распределения; уровень квалификации.

Во втором параграфе *«Потенциал человеческих ресурсов как комплексный социоструктурный критерий изменений в системе регулятивно-кадровых отношений на рынке труда»* рассматривается специфика инкорпорированности социального капитала в теории П. Бурдье. Автор при этом выявляет комплексный социоструктурный критерий изменений в системе регулятивно-кадровых отношений на рынке труда. По результатам теоретического анализа делается вывод, что данный критерий должен включать в качестве основного показателя социально-структурные характеристики человеческого ресурса.

По мнению диссертанта, понятие «человеческий капитал» не тождественно понятию «человеческие ресурсы». Исходя из авторской трактовки человеческого потенциала как совокупности накопленных профессиональных знаний, умений и навыков, становится вполне очевидным, что понятие «человеческие ресурсы» шире по объему и содержанию, чем понятие «человеческий капитал». Человеческие ресурсы обладают большим числом параметров. В целом в параграфе отмечается, данные понятия не имеют еще достаточного разграничения между собой и иногда употребляются как синонимы понятия «человеческий ресурс». Сопоставление данных понятий позволило автору установить следующее соотношение между ними. Человеческий капитал – это те свойства, знания, навыки и способности человека, которые используются для увеличения экономического и социального развития общества. Социальный капитал – это те силы, которые увеличивают экономическое и социальное развитие общества путем создания и поддержания социальных связей и моделей социальных организаций. Человеческий ресурс, а в более широком понимании – потенциал человеческих ресурсов, по объему характеристик шире отмеченных выше понятий. Он включает в свое содержание многие параметры, представляет собой многоплановое, структурно многообразное явление.

В результате анализа автор приходит к выводу, что социоструктурные характеристики человеческого ресурса, составляющие важнейший критерий потенциала человеческих ресурсов определяются следующими показателями:

- демографической структуры населения;
- половозрастной структуры населения;
- социальной стратификации;
- структуры трудового потенциала, складывающейся из численности трудоспособных, занятых и безработных;
- социально-профессиональной структуры;
- уровня образования населения;
- уровня квалификации населения.

В третьем параграфе «Специфика регулятивно-кадровых процессов в современных социальных организациях» диссертант рассматривает теоретические аспекты технологии и регуляции кадровой политикой организаций работодателей в рамках системной методологии и обращает внимание на общесистемные положения управления кадровыми процессами.

Исходным положением здесь является то, что целостный управленческий процесс осуществляется в единстве всех субъективных и объективных факторов и всегда оказывается связанным с разрешением определенной группы противоречий, возникающих между управляющим субъектом и управляемым субъектом, между управляющим субъектом и объективными факторами, между управляемым субъектом, объективными и субъективными факторами. Важнейшей системной особенностью процессов управления является то, что они, кроме функций, выполняемых ими на уровне организаций и направленных на достижение собственных потребностей, интересов и целей, выполняют системообразующие функции.

С позиций системной методологии кадровые процессы выступают как процессы формирования, развития и движения кадров во всей системе отношений рынка труда, складывающихся между социальными субъектами общества, начиная от истоков – потенциала человеческих ресурсов – до рабочих мест в организациях и учреждениях работодателей. Автор вводит понятие «кадровые процессы», учитывая, что оно не является традиционным в научной литературе, но при рассмотрении рынка труда в рамках системной методологии потребность в нем становится все более очевидной, при этом возникает необходимость в его социологической интерпретации. В системе взаимоотношений и согласований рынка труда главным компонентом выступают кадры, а их социоструктурные характеристики являются одними из основных детерминант динамики и специфики кадровых процессов.

Таким образом, с позиции системной методологии, в рамках которой операции в системе могут быть рассмотрены как взаимосвязанные процессы, возникает необходимость рассмотрения кадровых процессов и регуляции ими как вариативного комплекса регулятивно-кадровых процессов. Кадровые процессы найма, отбора, расстановки кадров, обучения, связи с общественностью, деловой оценки, а также процессы регулирования и контроля за данными кадровыми процессами в своем системном единстве интерпретируются автором как регулятивно-кадровые процессы.

Вторая глава - «Социоструктурные детерминанты регулятивно-кадровых процессов в организациях регионального санаторно-курортного комплекса» - состоит из двух параграфов и посвящена социологическому анализу специфики регионального рынка труда, регулятивно-кадровых процессов и кадровой политики в организациях санаторно-курортного комплекса эколого-курортного региона Кавказских Минеральных Вод.

В первом параграфе «*Особенности рынка труда и регулятивно-кадровых процессов в современном российском обществе*» рассмотрена специфика и соотношение федерального и регионального рынков труда.

Становление и состояние современного рынка труда и регуляции кадровыми процессами в России связаны с рядом особенностей. Система отношений на рынке труда находится, прежде всего, под значительным воздействием сложившейся экономической и политической сфер жизни российского общества, изменений культуры и ментальности населения, наемных работников постсоветского развития, а также организационных управленческих патологий и спецификой проявления микрополитики в организациях.

На кадровые процессы оказывает влияние характер изменений потребностей наемных работников и работодателей - покупателей их физических и интеллектуальных способностей. Рынок труда, представленный как комплекс отношений спроса и предложения, находится в системе взаимоотношений с определенными компонентами общества. Система социально-структурных взаимоотношений на рынке труда включает в себя следующие компоненты:

- потенциал человеческих ресурсов, представляющий количественные и качественные характеристики физической и интеллектуальной рабочей силы;
- организации и учреждения работодателей, потребляющие физические и интеллектуальные свойства наемных работников;
- денежный поток рынка труда как денежное выражение потребностей и интересов наемных работников и работодателей.

В целом, состояние рынка труда и характер кадровых процессов в условиях российской действительности зависят от многих объективных и субъективных факторов, проявляющихся в спросе и предложении. С этим связаны особенности становления российского рынка труда и регуляции кадровыми процессами. Например, на рынке труда Ставропольского края в 2005г. сохранилась, начавшаяся еще в 2003-2004 гг., тенденция устойчивой занятости населения при одновременном росте регистрируемой безработицы. С 2005 года уровень регистрируемой безработицы в Ставропольском крае изменился с 1,7% (01.01.2005) до 2,3% (31.12.2005), т.е. увеличился на 0,6%. Он продолжает оставаться ниже среднего показателя по России (2,5%) и Южному федеральному округу (5,8%). Процент регистрируемой безработицы выше среднекраевого значения отмечался в 17 городах и районах края. В 16 городах и районах этот показатель был ниже среднекраевого значения (самый низкий в г. Пятигорске – 0,5 процента).

Доля вакансий в Ставропольском крае по отношению к количеству в целом по России незначительна и составляет 1,48%. Число вакансий в процентах к числу зарегистрированных безработных в Ставропольском крае ниже, чем в целом по России и имеет тенденцию к снижению, что увеличивает напряженность в обеспечении безработных вакансиями: на одну

вакансию в среднем по Ставропольскому краю претендовали 2,45 безработных в 2005 г. (2,21 - в 2004 г.) Таким образом, как показал анализ статистических данных, основным отличием современного рынка труда является высокий уровень скрытой безработицы, которая, с одной стороны, является резервом расширения производства, а с другой – может стать существенным фактором дестабилизации социальных отношений при ухудшении экономической конъюнктуры. Высокий уровень скрытой безработицы, по мнению автора, является одним из очевидных симптомов отсутствия целенаправленной активной политики занятости, которая должна учитывать не только количественные, но и качественные характеристики потенциала человеческого ресурса. Структура управления персоналом в организациях работодателей должна изменяться в соответствии с изменением системы ценностей и стиля управления.

Выбор в качестве объекта социологического исследования социоструктурных детерминант регулятивно-кадровых процессов в организациях регионального санаторно-курортного комплекса обусловлен несколькими причинами. Во-первых, на современном этапе общественного развития России внимание к социальной сфере является приоритетным. Во-вторых, социолога традиционно интересуют проблемы того региона, в котором он живет. В третьих, регулятивно-кадровые процессы в организациях регионального санаторно-курортного комплекса настолько специфичны, что исследование их представляет несомненный научный интерес для исследователя. И, наконец, выводы, касающиеся детерминант регулятивно-кадровых процессов в организациях регионального санаторно-курортного комплекса, имеют, несомненное практическое значение.

Формирование рынка труда в эколого-курортном регионе Кавказских Минеральных Вод происходит под воздействием внешних и внутренних факторов, влияющих на процесс регуляции управления персоналом и кадровую политику организаций санаторно-курортного комплекса. К ним относятся следующие факторы:

- региональные (локальные): уровень социальной инфраструктуры; тип воспроизводства человеческих и трудовых ресурсов; общее состояние рынка труда и регионального рынка труда;

- социально-экономические: сложившаяся экономическая система; приоритеты государства в области занятости; численность экономически активного населения, выявленная по итогам обследования населения по проблемам занятости, с учетом данных о занятых в экономике и безработных;

- внутриорганизационные: кадровая политика организации; тип кадровой стратегии организации; в) организационная культура; организация и условия труда;

- индивидуальные: социально-демографические характеристики персонала; мотивационные установки; психологические факторы; общественно-правственная зрелость.

В целом, складывающаяся социальная и экономическая ситуация в эколого-курортном регионе Кавказских Минеральных Вод требует создания новых подходов в осуществлении региональной кадровой политики в санаторно-курортном комплексе.

Во втором параграфе - *«Социологический анализ регулятивно-кадровых процессов и кадровой политики в организациях санаторно-курортного комплекса эколого-курортного региона Кавказских Минеральных Вод»* - в результате социологических исследований кадровых процессов и их регуляции в организациях санаторно-курортного комплекса были выявлены следующие факторы:

- определена совокупность показателей уровня набора при приеме персонала в организациях санаторно-курортного комплекса; в эту совокупность входят соотношения спроса на рабочую силу и предложение рабочей силы в организациях санаторно-курортного комплекса; средняя продолжительность набора и ее процедуры при приеме;

- установлен ряд эмпирических верифицированных зависимостей, основной вывод из которых состоит в том, что административно-управленческий персонал, работники и соискатели вакансий осознают необходимость в более качественном и объективном отборе и оценке при приеме в организацию. Административно-управленческий персонал организаций санаторно-курортного комплекса указывает на то, что основная проблема при найме персонала зависит от следующих аспектов: повышения качества государственной кадровой политики; развития и совершенствования региональной кадровой политики; финансирования инновационных программ в сфере регуляции и управления кадрами и др.

Общая численность работников, занятых в санаторно-курортной сфере Ставропольского края увеличилась в 2005 г. по сравнению с 2004 г. на 393 человека, причем рост численности работников наблюдается в основном по работникам списочного состава (+518 человек), по которому увеличилась численность среднего медицинского персонала (+31 человек) и работников общепита (+101 человек). Вместе с тем снижается численность врачей, что является нежелательным. В структуре работников санаторно-курортной сферы Ставропольского края, безусловно, преобладают работники списочного состава - 92,7% (2005г.), причем наблюдается увеличение их численности. Среди этой категории персонала преобладает средний медицинский персонал - 18,1% (2005г.). Региональный рынок труда в сегменте санаторно-курортной сферы является растущим, интегрированным и перспективным. Рост численности занятых в данном сегменте регионального рынка труда ставит вопрос о необходимости планирования и целенаправленного регулирования кадровых процессов, что является важным условием его конкурентоспособности.

Процессы набора, отбора и найма персонала являются ключевыми в формировании и развитии любой организации; степень контроля и управления этими процессами оказывает прямое влияние на успешность и эффективность деятельности организации. Сегодня наблюдается жесткая

конкуренция в санаторно-курортных организациях. Здесь лидирует тот, кто способен максимально удовлетворить запросы и пожелания клиентов. Достигнуть данного можно только благодаря эффективной работе персонала.

На сегодняшний день для организаций санаторно-курортного комплекса актуальной является разработка модели технологии управления персоналом в процессе найма и деловой оценки работников, модели, в соответствии с которой оцениваются также способности руководителей и служб управления персоналом эффективно управлять кадровыми процессами организации, формировать методы деловой оценки резерва на выдвижение, анализировать элементы подсистемы найма в организацию. В результате локализуются узкие и проблемные места всей системы регуляции и управления персоналом организации. При оценке процесса отбора, найма и задействования имеющегося кадрового потенциала выявляются сложившиеся тенденции в организациях санаторно-курортного комплекса в процессе управления. Оцениваются ключевые свойства подсистем разных уровней и систем регуляции и управления организации в целом.

Можно выделить следующие цели, которые преследуются при найме персонала в организациях санаторно-курортного комплекса:

- определение количественной и качественной потребности в персонале;
- поиск возможных источников кадрового пополнения, выбор средств и методов для привлечения подходящих кандидатов;
- разработка критериев для отбора претендентов;
- разработка методов деловой оценки кандидатов при приеме, позволяющих лучше всего оценить степень соответствия кандидатов выработанным (эталонным) критериям.

Традиционно набор кадров в организациях санаторно-курортного комплекса делится на внутренний и внешний.

Внутренний набор имеет ряд следующих положительных моментов:

1. При заполнении вакансий за счет людей, уже работающих в организации (сотрудники организации), что, несомненно, повышает вероятность их эффективной деятельности в новой должности за счет более быстрой адаптации к условиям работы.

2. Внутренняя кадровая политика повышает лояльность работников и стимулирует людей к быстрой и большей отдаче в своей работе.

3. Внутренний набор значительно удешевляет процесс, так как требует меньших затрат, поскольку, как правило, не требует расходов на адаптацию и обучение.

При внешнем наборе организации санаторно-курортного комплекса задействуют следующие каналы для привлечения соискателей вакансий: службы занятости; объявления в средствах массовой информации; объявления на рекламных столбах и досках; ярмарки вакансий и т.п.

При проведении контент-анализа объявлений о вакансиях организаций санаторно-курортного комплекса эколого-курортного региона Кавказских Минеральных Вод выявлены следующие негативные факторы:

организациями используется полужакрытая информация о предусматриваемой вакансии в организации, что дублирует такие процессы, как уточнение информации о вакансии соискателем по телефону; в зависимости от формы собственности организации, от 20 до 60 % организаций используют данный источник для передачи информации, до 90% работодателей признают, что это наиболее доступное средство информации для соискателей вакансий; соискатели вакансий не в полной мере доверяют данным источникам информации и перепроверяют информацию в телефонных переговорах.

На сегодняшний день процессы отбора и оценки кадров носят формальный характер, основанный на традиционных бюрократических подходах, которые не подкреплены современными технологиями управления персоналом. Управление персоналом в организациях санаторно-курортного комплекса сводится к функциям кадрового делопроизводства (92 %). В параграфе также отмечается, что приоритетной функцией остается собеседование, именно об этом заявили 92 % респондентов из исследуемых организаций. Установочное собеседование проводят - 100 % организаций.

Анализ особенностей регуляции и управления кадровыми процессами в регионе Кавказских Минеральных Вод дает основание полагать, что с одной стороны, специфика службы управления персоналом (службы кадров) создает реальные предпосылки для эффективного управления организацией санаторно-курортного комплекса в направлении поставленных целей с помощью процесса отбора и деловой оценки персонала при приеме на работу, с другой - существуют препятствия их реализации, так как процесс находится на стадии формального подхода, то есть без учета современных тенденций развития управления санаторно-курортного комплекса эколого-курортного региона Кавказских Минеральных Вод. Все это наводит автора на мысль о необходимости внедрения в практическую деятельность при наборе, отборе и оценке при приеме персонала различные технологические направления, способствующие высокоэффективной работе комплекса.

В основу традиционной кадровой политики в организациях санаторно-курортного региона Кавказских Минеральных Вод заложен принцип делегирования полномочий по набору, отбору, найму и расстановке кадров специальным подразделениям.

При проведении эмпирического исследования в организациях санаторно-курортного комплекса эколого-курортного региона Кавказских Минеральных Вод в марте-апреле 2005 года выявились следующие особенности характерные для кадровой политики данных организаций: в значительной мере подбор кадров осуществляется за счет внутренних источников (58,3%), кадровые мероприятия носят формальный традиционный характер, который включает следующие составляющие: разработка инструкций и положений, составление отчетности по кадрам, выработка требований к должностным обязанностям (92%), оформление приема и увольнения работников (100%) и пр.

Большинство респондентов - руководителей и специалистов отделов кадров организаций регионального санаторно-курортного комплекса эколого-курортного региона Кавказских Минеральных Вод - не относятся к процессу формирования кадрового резерва, как одному из основных регулятивно-кадровых процессов. У большинства руководителей отсутствует целенаправленная стратегия формирования и развития кадрового резерва их организации, что косвенно свидетельствует об их недооценке развития человеческих ресурсов. Руководители организаций регионального санаторно-курортного комплекса не ставят в своей работе долгосрочных целей, не занимаются стратегическим перспективным планированием.

Основным направлением трудовой адаптации в организациях регионального санаторно-курортного комплекса является первичная адаптация молодых специалистов. Никто из респондентов не отметил вторичную адаптацию работников как важное направление трудовой адаптации. Во всех организациях, выделенных в кластеры исследования, отсутствуют программы трудовой адаптации персонала.

Процесс служебно-профессионального продвижения работников в большинстве организаций приветствуется. Однако никто из респондентов - руководителей организаций регионального санаторно-курортного комплекса - не отметил в качестве данных целей «обеспечение направленности планирования карьеры», «устранение «карьерных тупиков».

К сожалению, констатирует автор тот факт, что большинство принятых на работу ограничились формальным заполнением бланка заявления (98,3%), предварительную отборочную беседу прошли 85%, проверку рекомендаций или послужного списка - 5%. Это позволило диссертанту сделать вывод, что основными формами оценки при приеме на работу в организациях регионального санитарно-курортного комплекса является закрытая оценка качеств работника самим работодателем или представителями отдела кадров и предварительная отборочная беседа, то есть традиционные методы оценки при приеме на работу.

В процессе отбора персонала внимание уделяется в первую очередь специальным и техническим вопросам, формальной квалификации, но значительно в меньшей степени планам человека на будущее, его самооценке. Эта одна из кардинальных ошибок в процессе отбора и управления человеческими, трудовыми ресурсами.

Личные качества не рассматриваются специалистами и рядовыми работниками как значимые критерии их трудоустройства. Доминируют такие критерии как квалификация, образование, опыт предыдущей работы, профессиональные навыки. Эти данные соотносятся с результатами опроса руководителей и специалистов отделов кадров. В параграфе отмечается, что ранжирование этих критериев свидетельствует о том, что работодателями уделяется большее внимание формальным признакам специалиста и рядового работника, чем его индивидуально-личностным характеристикам и профессиональным навыкам.

При формировании кадровой политики, большинство руководителей и специалистов выбирают закрытую кадровую стратегию – 72,7% и только 27,3% - открытую.

Таблица 1 - Влияние показателей на расстановку и подбор кадров (%)

Какие из перечисленных показателей влияют на отбор и расстановку кадров в Вашей организации?	% от числа опрошенных
Уровень квалификации	100
Деловые качества	100
Работоспособность	100
Качество выполняемой работы	100
Стиль и методы работы	45,4
Аналитические способности	54,5
Дисциплинированность	100
Психологическая совместимость	18,2

Анализ показателей, влияющих в организациях на отбор и расстановку кадров, свидетельствует (по мнению респондентов) о недооценке таких показателей как «стиль и методы работы» - 45,4%, «аналитические способности» - 54,5%; «психологическая совместимость» - 18,2%. В большей степени руководителей и специалистов отделов кадров интересуют (с точки зрения отбора и расстановки кадров) формально-квалификационные и личностно-трудовые, а не индивидуально-личностные качества работников, что свидетельствует о явной недооценке индивидуально-личностных качеств человеческого ресурса организаций.

Следующий блок вопросов к руководителям регионального санаторно-курортного комплекса эколого-курортного региона Кавказских Минеральных Вод затрагивает регулятивно-кадровый процесс обучения персонала организации.

Все респонденты отметили, что в их организациях проводится подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Цели, которые они преследуют при обучении персонала, заключаются как в повышении квалификации для углубления специальных знаний - 100% ответов респондентов, так и в меньшей степени – отработке ситуации в случае ротации кадров – 54,5%.

Таблица 2 - Формы обучения, используемые для подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала (%)

Какие формы обучения используются для подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в Вашей организации?	% от числа опрошенных
Постоянно действующие курсы в организации или вышестоящей (ведомственной) организации	90,9
Стажировка на других предприятиях	72,7
Тематические курсы при вузах	81,8
Семинары, конференции	100
Самостоятельное обучение работников	100
Стажировка в зарубежных организациях	0

Как видно из таблицы 2, в организациях регионального санаторно-курортного комплекса отсутствуют постоянно действующие курсы, а также

не практикуются стажировки в зарубежных организациях соответствующего профиля. В большинстве своем подготовка и переподготовка, повышение квалификации ведется организациями самостоятельно или через вышестоящие организации, а также посредством участия в профильных семинарах и конференциях. Все респонденты-руководители и специалисты отделов кадров отметили, что в их организациях отсутствуют такие формы организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации как школа молодых специалистов, школа молодых рабочих, школа резерва руководителей. Показателен также тот факт, что методы обучения персонала на рабочем месте сводятся к производственному инструктажу - 100% и направленному приобретению опыта - 72,7%. Совершенно не используются такие методы обучения персонала на рабочем месте, как смена рабочего места, использование работников в качестве ассистентов, стажеров и подготовка проектных групп.

Как показали результаты проведенного социологического исследования, специфика кадровой политики в организациях регионального санаторно-курортного комплекса заключается в том, что она нацелена в большей степени на использование, а не на развитие человеческих ресурсов. В организациях регионального санаторно-курортного комплекса регулятивно-кадровым процессам не уделяется той степени внимания, которая необходима для обеспечения перспектив развития комплекса.

В *Заключении* подводятся итоги исследования, делаются обобщения и выводы, формулируются практические рекомендации.

Анализ эмпирического исследования позволил сформулировать следующие выводы:

1. Руководители организаций регионального санаторно-курортного комплекса не ставят в своей работе долгосрочных целей, не занимаются стратегическим перспективным кадровым планированием.

2. Специалистам, занимающимся разработкой концепций и конкретных мер в области управления санаторно-курортным комплексом эколого-курортного региона Кавказских Минеральных Вод следует обратить внимание на целенаправленную и долгосрочно-перспективную подготовку трудовых ресурсов, развитие потенциала человеческих ресурсов отрасли.

3. Руководителям и специалистам отделов кадров организаций санаторно-курортного типа важно уделять повышенное внимание оптимизации регулятивно-кадровых процессов в их организациях в соответствии с социально-структурными характеристиками потенциала человеческих ресурсов отрасли.

III. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИИ ОТРАЖЕНЫ В СЛЕДУЮЩИХ РАБОТАХ:

1. Муромцева Е.Ю. Региональные аспекты управления персоналом в процессе найма // *Экология, курорты и туризм. Проблемы и перспективы.*

- Сборник материалов III Международной научно-практической конференции. – Пятигорск: Изд-во КМВИС, 2004.- 0,5 п.л.
2. Муромцева Е.Ю., Глебова А.С. Региональный рынок труда и молодые специалисты // Экология, курорты и туризм. Проблемы и перспективы. Сборник материалов III Международной научно-практической конференции. – Пятигорск: Изд-во КМВИС, 2004.- 0,15/0,1 п.л.
 3. Муромцева Е.Ю. Технология управления персоналом: особенности процесса найма персонала в организациях санаторно-курортного комплекса эколого-курортного региона Кавказских Минеральных // Состояние и перспективы развития сервиса: образование, управление, технологии. Сборник докладов Всероссийской научно-практической конференции. – Самара: Изд-во СГПУ, 2004. – 0,3 п.л. п.л.
 4. Муромцева Е.Ю. Региональные особенности управления персоналом санаторно-курортных учреждений // Экология, управление и развитие курортно-рекреационных регионов: проблемы и перспективы. Материалы IV Международной конференции г. Пятигорск. – СПб. ОЭЭП РАН, 2005. – 0,1 п.л.
 5. Муромцева Е.Ю. Некоторые аспекты регионального рынка труда // Проблемы исследования развития социально-культурного сервиса и туризма. Материалы семинара преподавателей и студентов «Наука сервису». – Пятигорск: Изд-во Рекламно-информационное агентство на КМВ, 2006. – 0,4 п.л.
 6. Муромцева Е.Ю., Качанова Т.В. Вопросы трудоустройства молодых специалистов // Проблемы исследования развития социально-культурного сервиса и туризма. Материалы семинара преподавателей и студентов «Наука сервису». – Пятигорск: Изд-во Рекламно-информационное агентство на КМВ, 2006. – 0,15/0,1 п.л.
 7. Муромцева Е.Ю. Социологическая интерпретация понятий «рынок труда» и «потенциал человеческих ресурсов» // Аспирант и соискатель № 4 (35). – Москва: Изд-во ООО «Компания Спутник+», 2006. – 0,5 п.л.
 8. Муромцева Е.Ю. Занятость и трудоустройство. Международные акты. Нормативно-правовые акты Российской Федерации: Учебно-методическое пособие. – Пятигорск: Изд-во Рекламно-информационное агентство на КМВ, 2006. – 3,0 п.л.
 9. Муромцева Е.Ю. Кадровые процессы в условиях современного рынка труда // Экономические исследования: анализ состояния и перспективы развития: монография [О.Н.Азовская, И.А.Ашмаров, И.Б. Андронов и др.] под общей ред. проф. О.И. Кирикова. – Книга 10. – Воронеж: Изд-во ВГПУ, 2006 – 20/0,7 п.л.
 10. Свечников В.П., Муромцева Е.Ю. Системный подход к анализу взаимосвязи субъективных и объективных факторов управления // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета № 3 (7). – Ставрополь: Изд-во ГОУВПО «СГТУ», 2006. – 0,5/0,2 п.л.

Подписано к печати 13.11.2006
Формат 60x84, 1/16. Усл. печ. л. – 1,75. Уч.-изд. л. – 1,16
Бумага газетная. Печать офсетная. Заказ № 698 Тираж 100 экз
ГОУВПО «Северо-Кавказский государственный технический университет»
355029, г. Ставрополь пр. Кулакова, 2

Издательство Северо-Кавказского государственного технического университета
Отпечатано в типографии СевКавГТУ

